



# Yr Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb

**Cyhoeddwyd 31 Mawrth 2017**

Cyfnod adrodd data: 1 Awst 2015 i 31 Gorffennaf 2016  
Cyfnod Terfynol y Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2012-2016, Cyfnod Cychwynnol y  
Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020

Yn amodol ar ei gymeradwyo gan Gyngor  
Prifysgol Aberystwyth ar 7 Ebrill 2017

Os oes gennych unrhyw sylwadau neu adborth am yr adroddiad hwn,  
anfonwch e-bost at [equstaff@aber.ac.uk](mailto:equstaff@aber.ac.uk) neu at Dr Debra Croft  
(Cyfarwyddwr Cydraddoldeb)  
ar [dec@aber.ac.uk](mailto:dec@aber.ac.uk).

Mae'r ddogfen hon ar gael ar lein yma:  
[www.aber.ac.uk/cy/equality/equality-reports/](http://www.aber.ac.uk/cy/equality/equality-reports/).  
Gellir ei darparu hefyd ar amryw fformatau eraill, e.e. copi caled, Braille,  
print bras, ac yn y blaen.

Os bydd eisiau'r adroddiad hwn ar fformat o'r fath – i chi neu i rywun  
rydych yn ei adnabod – cysylltwch ag [equstaff@aber.ac.uk](mailto:equstaff@aber.ac.uk).

Mae'r ddogfen hon hefyd ar gael yn Saesneg:  
[www.aber.ac.uk/en/equality/equality-reports/](http://www.aber.ac.uk/en/equality/equality-reports/).

# Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb 2015-16

## ADRAN 1: CYD-DESTUN

### Cyflwyniad

Mae'r Adroddiad Blynyddol ar Gydraddoldeb yn disgrifio'r cynnydd y mae Prifysgol Aberystwyth yn ei wneud wrth ymwreiddio cydraddoldeb ac amrywioldeb, ac wrth hybu diwylliant ac amgylchedd sy'n gynhwysol i'w myfyrwyr, ei staff ac i'r gymuned ehangach sy'n defnyddio ei chyfleusterau a'i gwasanaethau.

Mae'r Adroddiad yn disgrifio sut mae'r Brifysgol wedi gweithio dros y flwyddyn a aeth heibio i gydymffurfio â Dyletswydd Cydraddoldeb y Sector Cyhoeddus yng Nghymru a ddaeth i rym yng Nghymru ar 6 Ebrill 2011 ac sy'n berthnasol i Brifysgolion yng Nghymru. Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yn ategu deddfwriaeth gwrth-wahaniaethu Deddf Cydraddoldeb 2010 sy'n diogelu pobl sydd â'r naw 'nodwedd warchoddedig':- sef Hil, Anabledd, Rhywedd, Oedran, Cyfeiriadedd Rhywiol, Crefydd neu Gred, Ailbennu Rhywedd, Priodas a Phartneriaeth Sifil, a Beichiogrwydd a Mamolaeth. Ond nid yw'r deddfwriaeth yn gyfyngedig i'r nodweddion hynny yn unig. Ar ben hynny, mae'r Dyletswydd Cydraddoldeb yng Nghymru yn cynnwys cyfrifoldebau ychwanegol, y tu hwnt i Ddeddf 2010 ac yn cynnwys dyletswyddau sy'n berthnasol i'r iaith Gymraeg.

Mae'r Ddyletswydd Cydraddoldeb yn cynnwys dyletswydd gyffredinol â thri phrif nod a ddisgrifir yn Neddf Cydraddoldeb 2010. Rhaid i'r Brifysgol roi sylw priodol i'r angen i:-

1. Gael gwared â gwahaniaethau anghyfreithlon, aflonyddu ac erledigaeth, ac ymddygiad arall a waherddir gan Ddeddf Cydraddoldeb 2010.
2. Hyrwyddo cyfle cyfartal ymhlith pobl o wahanol grwpiau – mae hyn yn golygu ystyried yr angen i:
  - a. Gael gwared â'r anfanteision y mae pobl yn eu dioddef oherwydd eu nodweddion gwarchoddedig, neu leihau'r anfanteision hynny cymaint â phosib
  - b. Diwallu anghenion pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig
  - c. Annog pobl sydd â nodweddion gwarchoddedig i gymryd rhan yn y bywyd cyhoeddus neu mewn gweithgareddau eraill lle mae niferoedd isel o'r bobl hyn yn cymryd rhan
  - d. Meithrin cysylltiadau da rhwng pobl o wahanol grwpiau – mae hyn yn cynnwys mynd i'r afael â rhagfarn a hybu cyd-ddealltwriaeth rhwng pobl o wahanol grwpiau.
3. Ystyried tri nod y ddyletswydd gyffredinol wrth wneud penderfyniadau fel cyflogwyr ac fel darparwyr addysg a gwasanaethau; er enghraifft, wrth:
  - a. Ddatblygu, cloriannu ac adolygu polisïau
  - b. Cynllunio, darparu a chloriannu gwasanaethau, gan gynnwys y ddarpariaeth addysg
  - c. Comisiynu a phrynu gwasanaethau gan ddarparwyr eraill.

Mae Cynllun Strategol y Brifysgol 2012-2017 yn cynnwys y cyfnod adrodd hwn ac yn pwysleisio ein hymroddiad i greu cyfleoedd: *'chwalu'r rhwystrau sy'n atal pobl rhag manteisio ar addysg uwch, helpu myfyrwyr a staff i lwyddo a datblygu'* ac mae'n cynnwys pwysigrwydd Gwerthoedd Aber, sy'n cynnwys *'dathlu cyfraniad unigol pob cydweithiwr a phob myfyriwr, ymdrechwn i alluogi pawb i wireddu eu potensial llawn, ac i chwalu'r rhwystrau sy'n atal pobl rhag llwyddo'*. Mae'r ymrwymiad hwnnw yn cael ei roi ar waith yn ymarferol drwy'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol sy'n datgan ein

hymrwymiad i hybu cymdeithas deg, gyfartal ac amrywiol. Mae'r ddogfen hon yn rhoi adroddiad ar ran olaf cynllun 2012-2016, a hefyd yn darparu meincnod ar gyfer cyfnod 2016-2020, a'r gwaith a'r uchelgeisiau a nodir yng Nghynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 a'r Cynllun Gweithredu sy'n mynd law yn llaw â'r Cynllun. Gan mai Prifysgol yng Nghymru ydym ni, byddwn hefyd yn monitro Safonau'r Iaith Gymraeg.

## **Cynlluniau Cydraddoldeb Strategol**

### **Cyfnod terfynol Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2012-2016**

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol y Brifysgol yn nodi 5 amcan a ddatblygwyd yn wreiddiol yn 2010-11 drwy gyswllt â rhanddeiliaid er mwyn cryfhau ein perfformiad a'n darpariaeth o ran cydraddoldeb:

#### Amcan

- 1 Ymgorffori a hyrwyddo cydraddoldeb ac amrywioldeb
- 2 Casglu a monitro data
- 3 Datblygu strategaeth a pholisi
- 4 Yr Amgylchedd
- 5 Allanol

Yn ystod y cyfnod 1<sup>af</sup> Ebrill 2015 i 31<sup>ain</sup> Mawrth 2016, cafwyd newid i'r strwythur a phenodwyd Cyfarwyddwr Cydraddoldeb newydd. Cafodd y cyfnod hwn a'r cyfnod dilynol cyntaf o Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 ei ddominyddu gan sicrhau bod targedau a dyheadau'r Cynllun Cydraddoldeb Strategol cyntaf yn cael eu cyflawni i'r safonau gorau posibl. Roedd hynny'n cynnwys paratoi a gweithredu cynllun cyfathrebu a chloriannu ac uwchraddio hyfforddiant, ynghyd ag ymgynghori ar, a pharatoi, Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 a'r Cynllun Gweithredu perthnasol, a oedd i'w gyhoeddi erbyn 31 Mawrth 2016. Aeth y ddau trwy'r pwyllgorau perthnasol yn llwyddiannus, a'u cyhoeddi ym mis Mawrth (drafft) – Ebrill (terfynol), ac mae'r Cynllun Gweithredu (fel rhan o'r ymrwymiad i 'ddogfen byw') wedi cael ei ddiweddarau ar 01/03/2017 i ddibenion eglurder a monitro a bydd yn cael ei gyhoeddi gyda'r adroddiad ôl-weithredol hwn ar gyfer 2015-16.

### **Cyfnod cychwynol Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020**

Mae Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 yn nodi 6 amcan a ddatblygwyd yn wreiddiol trwy weithgareddau ymgysylltu (arolygon, grwpiau ffocws, sylwadau ar-lein, cyfweiliadau a chyfarfodydd gyda rhanddeiliaid) er mwyn cryfhau ein perfformiad a'n darpariaeth o ran cydraddoldeb:

#### Amcan

- 1 Ymgorffori rôl data Cydraddoldeb ac Amrywioldeb wrth wneud penderfyniadau strategol
- 2 Darparu Dysgu ac Addysgu cynhwysol (gan gynnwys recriwtio a chadw corff amrywiol o fyfyrwyr)
- 3 Denu, cadw a datblygu gweithlu amrywiol a thalentog
- 4 Denu, cadw a datblygu timau ymchwil cynaliadwy
- 5 Darparu Ystadau a Chyfleusterau cynhwysol, sy'n cwmpasu Mynediad yn ei ystyr ehangach
- 6 Cyfleu ein hymrwymiad i Gydraddoldeb ac Amrywioldeb yn fewnol ac yn allanol a hyrwyddo newid yn y diwylliant.

Y ffordd orau o ystyried cyflawniadau'r flwyddyn 2015-16 (yn ogystal â'r gwaith yn y cyfnod pellach hyd at 30/11/16, sef dyddiad diwedd cylch monitro HESA a'r Brifysgol), yw trwy astudio'r Cynllun Gweithredu diwygiedig sy'n mynd law yn llaw â'r adroddiad hwn. Gwnaed cynnydd sylweddol wrth ymgorffori rôl Cydraddoldeb ac Amrywioldeb yn strwythurau'r Brifysgol: ar gyfer staff, myfyrwyr, ac ymwelwyr. Gwnaed cynnydd cyfyngedig o ran gwasanaethau trydydd parti a chontractwyr ar y safle a bydd hyn yn flaenoriaeth ar gyfer gweddill 2016-17. Yr amcan trosfwaol fu hyrwyddo newid diwylliannol, yn enwedig trwy addysg a hyfforddiant, a fydd yn gallu cael ei fesur yn nhymor hir y Cynllun. Gwnaed cynnydd da mewn sawl maes, e.e. materion Pobl Lesbiaidd, Hoyw, Ddeurywiol a Thrawsrywiol\*, yn cynnwys darparu hyfforddiant penodol, cynnal digwyddiadau ar y cyd â'r gymuned leol, darparu hyfforddiant traws\* trwy *Gendered Intelligence* a gweithio ar ddatganiad polisi hunaniaeth rhywedd / Traws ar y cyd rhwng staff a myfyrwyr. Cymerwyd camau mawr wrth recriwtio Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig a pharatoi deunyddiau marchnata perthnasol, a phenodwyd intern i gynorthwyo'n benodol yn y maes hwn, yn cynnwys gweithio ar ddiwyddiadau Mis Hanes Pobl Dduon a digwyddiadau Un Byd / Rhyngwladol.

Yn yr hinsawdd gwleidyddol ac ariannol sydd ohoni, mae'n bwysig o fewn i'r sector Addysg Uwch yn gyffredinol i weithio mewn partneriaethau, o fewn i'r Brifysgol, yn ogystal â gyda'n rhanddeiliaid allanol a'n partneriaid strategol ledled Cymru a thu hwnt. Mae'r Cyfarwyddwr Cydraddoldeb o'r farn fod y sylfeini ar gyfer hynny wedi'u gosod, bod proffil Cydraddoldeb ac Amrywioldeb wedi'i godi yn fewnol ac yn allanol, a bod pwysigrwydd parhaus hynny ar gyfer rhesymau cyfreithiol, moesol, moesegol a busnes bellach yn hanfodol ar gyfer Prifysgol lwyddiannus yn y dyfodol.

Trafodwyd y dull gorgyffwrdd hwn o edrych ar ddiwedd un cyfnod strategol a dechrau'r nesaf yng Ngrŵp Cydraddoldeb Cymru gyfan, a hwyluswyd gan yr Uned Her Cydraddoldeb ar ran CCAUC, fel ffordd rhesymol ymlaen yn y cyfnod hwn.

## **ADRAN 2 : Dadadansoddi Data**

Caiff y data am y Myfyrwyr a'r Staff ei dynnu o gofnodion mewnol y Brifysgol, datganiadau i'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA), a 'chipluniau' o system AD / Cyllid (PoblAberPeople). Defnyddiwyd y flwyddyn weithredu hyd at 31<sup>ain</sup> Gorffennaf 2016 ar gyfer cofnodion myfyrwyr y Brifysgol i dynnu data meincnodi ar gyfer y cyfnod 4 blynedd sydd i ddod. Mae pum maes data yn cael eu trafod yn yr adrannau data isod:

- (A) Llywodraethu
- (B) Data'r Staff Presennol
- (C) Staff - Ceisiadau, Gwobrwyo a Chydnabod, a Hyfforddiant
- (D) Data'r Myfyrwyr
- (E) Denu myfyrwyr / ymgeiswyr.

### **(A) LLYWODRAETHU**

Mae Prifysgol Aberystwyth wedi addo gweithio tuag at gydraddoldeb rhwng y rhywiau o fewn i'w strwythurau llywodraethu ac wedi llofnodi'r Adduned Chwarae Teg ar gyfer "50/50 erbyn 2020" i anelu ati. Yn gynnar yn 2016, cafodd y Cyngor, y Senedd a Phwyllgorau eu cloriannu ar gyfer Rhywiau yn unig ac mae'r canlyniadau i'w gweld isod:

Tabl A:1 Y Senedd, Y Cyngor, Pwyllgorau Gweithredol a Chydbwyllgorau (Ion 2016)

PWYLLGORAU	M	D
Y CYNGOR	9 (38%)	15 (62%)
Y SENEDD	12 (32%)	25 (68%)
Grŵp Gweithredol	4 (50%)	4 (50%)
Y Cyngor / Senedd Cydbwyllgorau (y prif 5), yn cynnwys:	22 (42%)	30 (58%)
Pwyllgor Datblygiad Proffesiynol, Staffio a Chydraddoldeb	7	4
Diswyddo	3	2
Siarter	3	7
Moeseg Ymchwil	0	6
Gwobrau Er Anrhydedd	7	1
Cyllid / Strategaeth	5	12
Prif Brosiectau	1	5
Buddsoddiadau	1	7

Tabl A:2 Pwyllgorau Academaidd (Ion 2016)

PWYLLGORAU	M	D
CYFANSWM	84 (48.8%)	88 (51.2%)
Bwrdd Academaidd	9	15
Datblygu a Chynllunio Academaidd	7	8
Rheolaeth Academaidd (PAMauritius)	3	3
Darpariaeth Ryngwladol a Chydweithredol	9	11
Gwella Dysgu ac Addysgu	12	6
Sicrhau Ansawdd	7	8
Recriwtio a Marchnata	12	9
Graddau Ymchwil	6	8
Pwyllgor Ymgynghorol Myfyrwyr Ymchwil	12	14
Cymorth i Fyfyrwyr	7	6

## **(B) Data'r Staff**

Pwyntiau allweddol yn deillio o ddehongli'r data:

1. Gostyngodd nifer y staff o 9.6% rhwng 2015 a 2016.
2. Cafwyd gostyngiad sylweddol yn nosbarthiad staff fel 'Arall' o dan y teuluoedd swyddi o 2015 (15.7%) i 6.9% yn 2016, gan barhau'r duedd.
3. Y rhaniad yn y rhywiau ar gyfer 2016 yw Menywod 50.4% a Dynion 49.6%; nid yw hynny'n cael ei adlewyrchu yn y rhaniad ar gyfer swyddi Amser Llawn a Rhan-amser lle mae 53% o staff sy'n fenywod yn gweithio llai na 36.5 o oriau yr wythnos – (staff sy'n ddynion - mae 32% yn gweithio llai na 36.5 o oriau yr wythnos).
4. Mae'r rhaniad yn y rhywiau o ran teuluoedd swyddi yn amrywio; dylai cyflog gael ei gloriannu yn sgil y gwahaniaethau hynny, er mwyn diogelu rhag, a lliniaru bylchau yn y cyflogau.
5. Mae'r staff a wnaeth wrthod ateb neu a atebodd 'Heb ei restru' ar gyfer Anabledd yn adlewyrchu 0.6% yn unig o'r holl staff. Er hynny, dylid darllen hynny trwy gadw llygad manwl ar ddatgelu. Er enghraifft, 0.5% yn unig o'r staff sy'n datgan anawsterau lechyd Meddwl, sy'n ymddangos yn isel iawn.

6. Ar gyfer 2016, roedd y rhai a oedd yn datgan eu bod yn staff Du a Lleafrifoedd Ethnig yn cynrychioli 5.4% o'r holl staff (2015, 5.5%). Mae data HESA ar gyfer sector Addysg Uwch y DU yn dangos 11.8% o'r holl staff yn datgan eu bod yn Ddu ac o Lleafrifoedd Ethnig ar gyfer 2015-16. Dylid ystyried y 5.4% yn feincnod ar gyfer Cynllun Cydraddoldeb Strategol a Chynllun Gweithredu 2016-2020, ac edrych arno yn sgil niferoedd myfyrwyr (sydd wedi'u cofrestru ac yn gwneud cais – gweler yr adrannau perthnasol isod).
7. Nid yw'r proffil oedran ar gyfer 2016 yn dangos fawr o wahaniaeth rhwng staff sy'n fenywod neu staff sy'n ddynion, gydag ychydig yn fwy o fenywod na dynion ar draws y grwpiau oedran 21-60, ac ychydig yn fwy o ddynion na menywod yn y grŵp 61 a throsodd, a'r aelodau yn y pen Dan 21 oed.
8. Yr Iaith Gymraeg: cafwyd lleihad pellach o 5% yn y categori 'ddim yn gwybod', sy'n awgrymu gwelliant o ran systemau, a fydd yn dueddiad a fydd yn parhau. Bydd cymeradwyaeth Orfodol Canolfan Gwasanaethau'r Gymraeg ar gyfer gosod y Safon ar gyfer pob swydd newydd a hysbysebwr yn parhau i fonitro cymwyseddau staff.

## **GWYBODAETH FANWL AM Y STAFF**

### **1. Lefel Staffio**

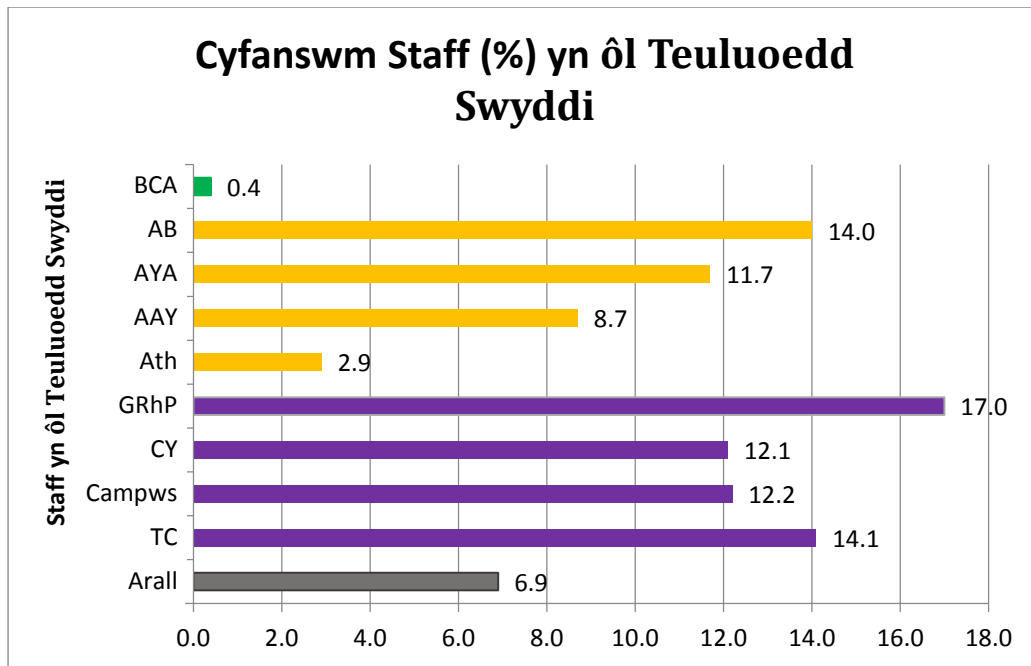
Ar 1<sup>af</sup> Awst 2016, cyfanswm nifer y bobl a gyflogwyd oedd 2239 (data cyfrif pennau). Mae hyn yn lleihad (9.6%) ar y data o 2015 (2477) ac yn adlewyrchu'r cynnydd a wnaed yng nghynllunio'r gweithlu, gydag Adeoli a swyddi gwag mewnol yn strategaeth allweddol yn ystod y flwyddyn. Mae hyn yn arwain at raniad o 57% o staff yn gweithio amser llawn a 43% o staff yn gweithio rhan-amser; mae dadansoddiad pellach o'r ffigurau amser llawn a rhan-amser i'w gweld yn 2 isod, yn ôl rhyw.

Mae'r siart isod yn dangos cyfanswm y staff yn ôl 'Teuluoedd Swyddi' – wedi'u rhannu'n wyrdd (amaethyddol), aur (swyddi academaidd a pherthynol), porffor (gweinyddol, cymorth, clerigol, gwaith corfforol, ac yn y blaen), llwyd (arall). Unwaith eto, gweler y data am y rhaniad yn y rhywiau yn 2 isod. Cafwyd lleihad mawr yn yr adran a ddisgrifir fel 'Arall' (2016, 6.9% o 2015, 15.7%) sy'n dangos y gwaith mawr a wnaed i normaleiddio contractau a safon uwch o ddata trwy ABW.

Bwriadwn edrych yn benodol ar staff ymchwil yn unig yn 2016-17 gan fod hwn yn aml yn faes lle, yn genedlaethol, mae menywod yn debygol o leihau mewn niferoedd, yn ystod eu gyrfaedd cynar a chanol-tymor. Bydd asesu hyn y neid galluogi l ddeall y sefyllfa yn Aberystwyth.

<b>BCA</b>	Staff Bwrdd Cyflogau Amaethyddol
<b>AB</b>	Academaidd Berthynol
<b>AYA</b>	Addysgu ac ymchwil academaidd
<b>AAY</b>	Academaidd, addysgu ac ysgolheictod
<b>Ath</b>	Athrawon
<b>GRhP</b>	Gweinyddu, rheoli, proffesiynol
<b>Campws</b>	Gwaith corfforol Gwasanaethau'r Campws
<b>CY</b>	Clerigol, ysgrifenyddol
<b>TC</b>	Technegol, Cyfrifiadura
<b>Arall</b>	Staff eraill – heb eu cynnwys uchod

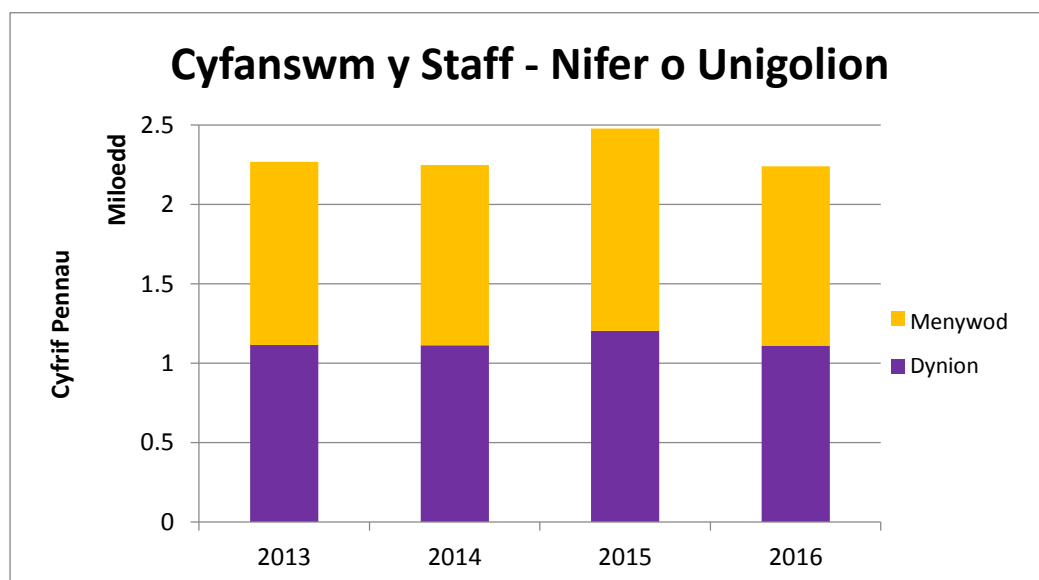
Tabl B:1



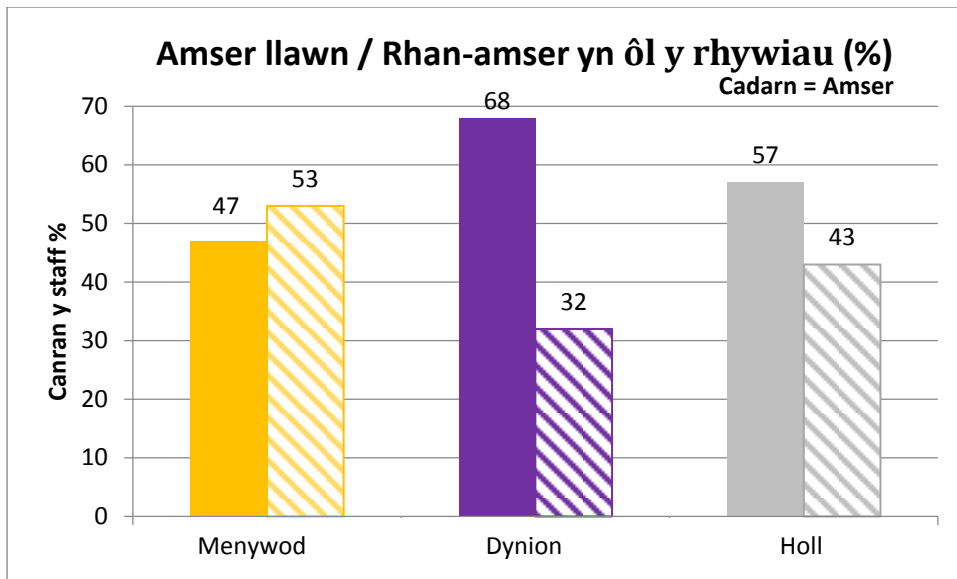
GRAFF B: 1 Set Ddata: AD Cyfrif Pennau 1.8.2016

## 2. Manylion yn ôl y rhywiau

Manylion yr holl staff am 2016 yw 1129 o Fenywod (50.4%) a 1110 (49.6%) o Ddynion, sy'n debyg i ffigurau 2015 (M=51.4% a D=48.6%) ar sail cyfrif pennau gostyngedig.

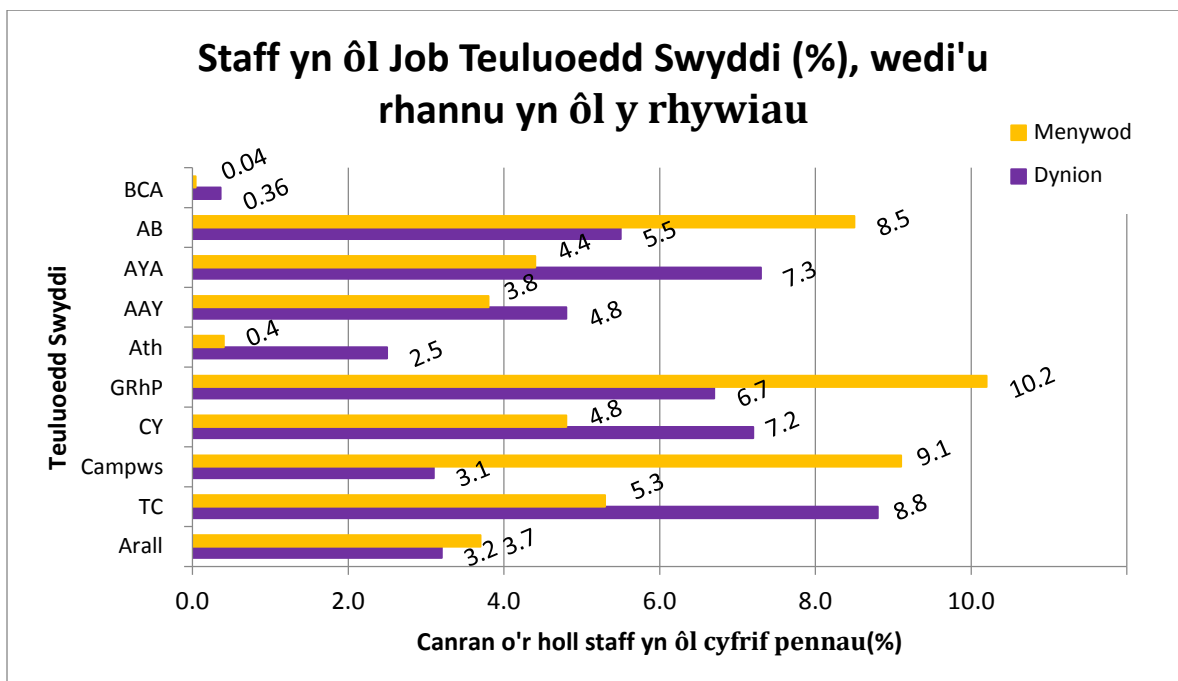


GRAFF B: 2 Set Ddata: AD cyfrif pennau 01/08/2016



GRAFF B: 3 AD Data HESA 01/08/2016

Yn y siart isod gwelir rhaniad y rhywiau yn ôl Teuluoedd Swyddi (fel y'i diffinir yn nhabl B:1 uchod, yn ôl canran cyfanswm cyfrif pennau). Mewn rhai categorïau ceir canrannau uchel o fenywod (Addysgu Academaidd ac Ysgolheictod, Gweinyddu, Rheoli a Phroffesiynol, Clerigol / Ysgrifenyddol er enghraifft). Yn gyfatebol, ceir canrannau uwch o ddynion yn y teuluoedd Addysgu ac Ymchwil Academaidd, Technegol / Cyfrifiadura a Gwasanaethau'r Campws (gwaith corfforol). Mae Adolygiad 2015 o Gyflog yn ôl y Rhywiau yn dangos bod y bylchau a welwyd yn flaenrol yn lleihau, ond o ystyried y rhaniadau hyn rhwng y rhywiau, rhaid monitro data yn ofalus i sicrhau nad oes gwahaniaethau tâl yn cael eu gwaethygu gan y rhaniad yn ôl y rhywiau mewn categorïau penodol o swyddi.



GRAFF B: 4 AD Cyfrif Pennau 1.8.2016



### 3. Anabledd

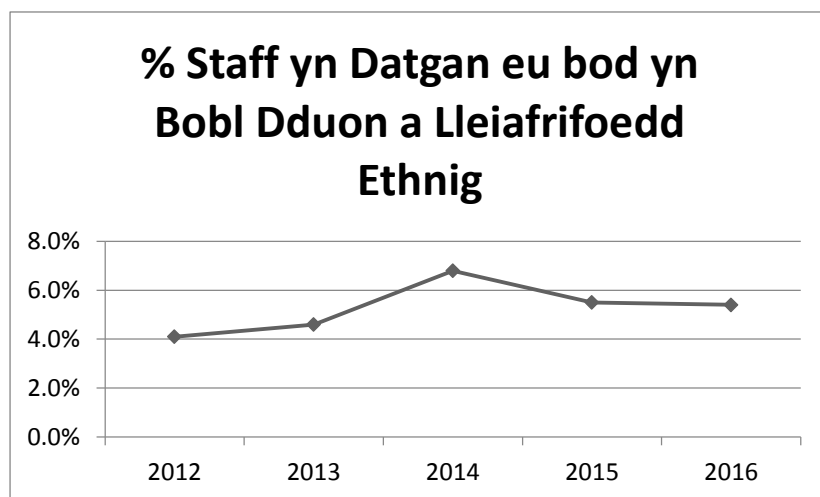
Canran y staff sydd wedi datgan anabledd ym mis Awst 2016 yw 4.6% (o'i chymharu â 3.6% yn 2015, 4.7% ym mis Awst 2014). O'r rhai sydd wedi datgan anabledd, salwch parhaol hirdymor yw'r anabledd a ddatganwyd mwyaf yn 2016 (ar 26% o'r rhai sydd yn datgan anabledd), fel y datganwyd hefyd yn 2015, 2014 a 2013. Mae'r rhai hynny a wrthododd ateb neu a atebodd 'Heb ei restru' yn adlewyrchu 0.6% yn unig o'r holl staff. Er hynny, ceir peth pryder fod y darlun cenedlaethol ynglŷn ag anawsterau Iechyd Meddwl efallai yn cael ei adlewyrchu yn Aberystwyth, a diffyg datgelu sylweddol o hynny, sef 0.5%.

### 4. Ethnigrwydd

Yn 2013/2014, newidiwyd y categorïau ar gyfer nodi ethnigrwydd y staff i adlewyrchu rhai'r Asiantaeth Ystadegau Addysg Uwch (HESA). Wrth wneud hyn, cyfunwyd y categori 'gwyn' â'r holl categorïau 'eraill gwyn'. Mae categorïau staff o blith pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig hefyd wedi'u cyfuno.

Yn 2016, roedd staff o blith pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn cyfrif am 5.4% o'r cyfanswm (2015, 5.5%). Mae data HESA ar gyfer sector Addysg Uwch y DU yn dangos 11.8% o'r holl staff yn datgan eu bod yn y categori pobl dduon a lleiafrifoedd ethnig yn 2015-16.

Anhysbys/Gwrthod rhoi Gwybodaeth yn 4.1 % (2015, 2.8%). Mae data HESA ar gyfer sector Addysg Uwch y DU yn dangos 6.5% ar gyfer y categori hwn.



GRAFF B: 5 AD cyfrif pennau 1.8.2016

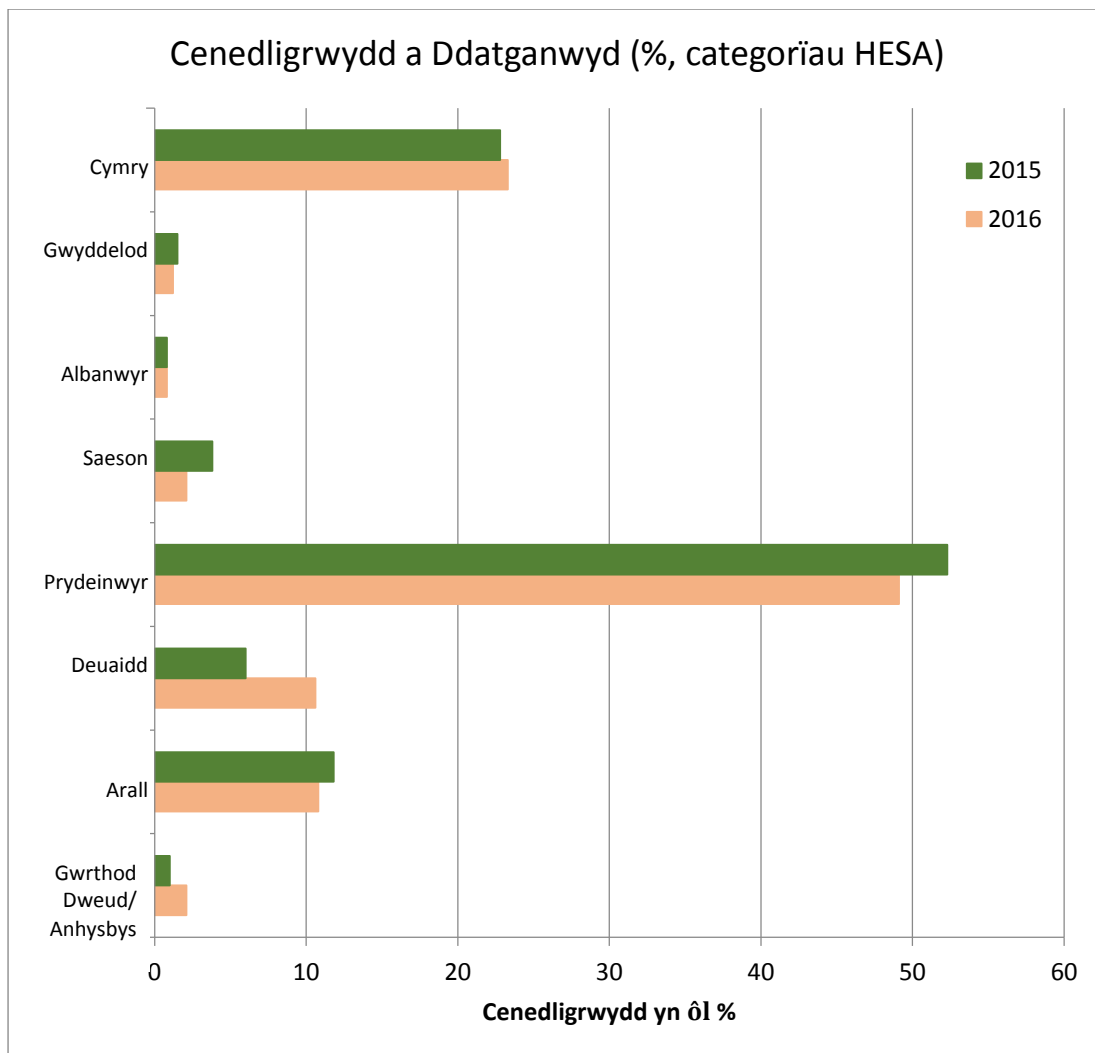
Cynhaliwyd trafodaethau â'r Uned Her Cydraddoldeb ynglŷn â meincnodi lefelau staff. Mae 5.4% (sy'n llai na hanner y cyfartaledd cenedlaethol) yn fan cychwyn i Brifysgol Aberystwyth edrych ar ddata recriwtio ac i gymharu niferoedd staff a myfyrwyr. Awgrymodd yr Uned Her Cydraddoldeb y dylai niferoedd staff fod, yn fras, yn unol â niferoedd myfyrwyr ar gyfer Pobl Dduon a Lleiafrifoedd Ethnig.

Cymru (Cyfrifiad 2011) oedd yr ardal leiaf amrywiol o ran ei hethnigrwydd o blith holl ranbarthau'r DU; roedd y data ar gyfer y rhai a ddatganodd eu bod yn 'Wyn' (sy'n cynnwys pob un o'r categorïau Gwyn) yn 95.6%. Yr amcanestyniadau ar gyfer newid yng Nghymru yw cynnydd bychan o ran

amrywioldeb dros y cyfnod yn y canol. Roedd nifer y staff a ddatganodd eu bod yn 'Wyn' ym Mhrifysgol Aberystwyth yn 90.5% (a holl staff Addysg Uwch y DU o ddata HESA yn 80.7%). Bydd y drafodaeth ar feincnodi a'r posibilrwydd o weithio ar Siarter Cydraddoldeb Hil yr Uned Her Cydraddoldeb yn parhau trwy gydol 2017.

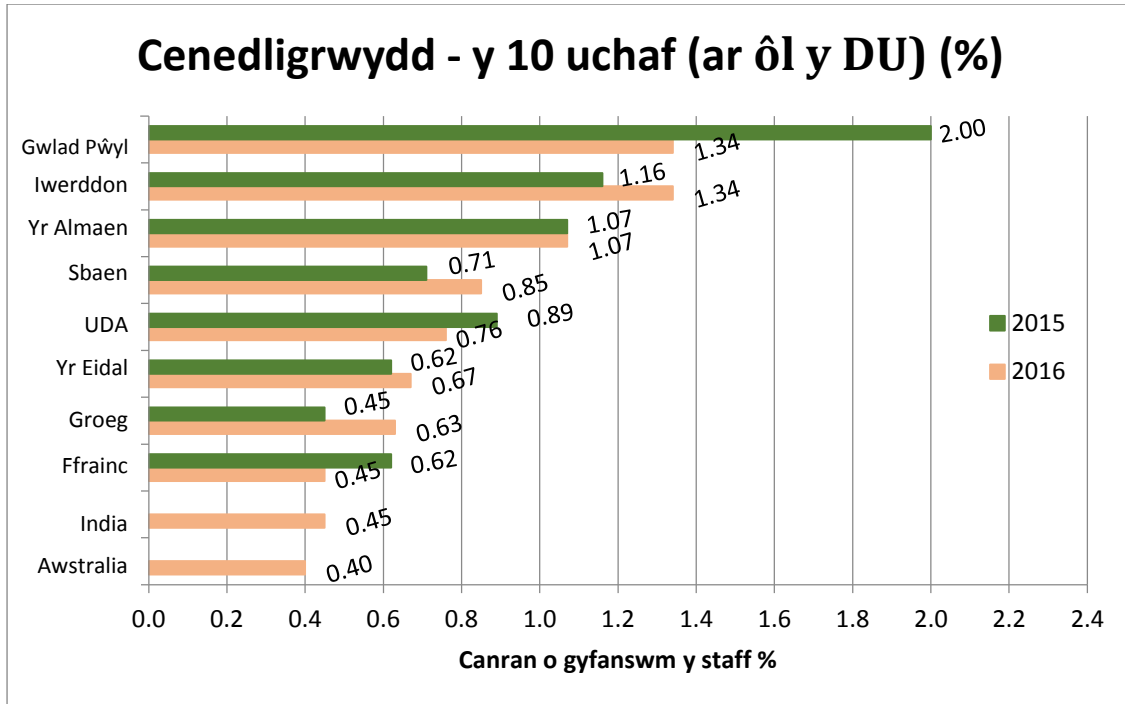
## 5. Cenedligrwydd

I ddibenion HESA gall staff ddatgan cenedligrwydd sengl neu ddeuol, ac fe'u gosodir mewn categorïau fel y gwelir yng Ngraff B:6 isod. Mae'r grŵp mwyaf, sef 49.1% (2015, 52.3%) yn datgan eu bod yn Brydeinwyr, ac yn dilyn hyn mae Cymry 23.3% (2015, 22.8%). Noder, nid yw hyn yn 'wlad' yn ôl pasbort, Cenedligrwydd cyfreithiol, sy'n cael ei ddangos mewn siart ar wahân isod.



GRAFF B: 6: AD cyfrif pennau 1.8.2016

Yn ôl datganiadau staff ynghylch cenedligrwydd cyfreithiol, nodwyd 50 o wledydd yn 2015-16 (55 yn 2014-15). Roedd y nifer uchaf yn dod o'r Deyrnas Unedig (87.5%, fel canran 2014-15), ac yna Wlad Pŵyl ac Iwerddon (fel yn y flwyddyn flaenorol). Syrthiodd Tsieina o'r 10 uchaf y tro hwn, ac fe ddaeth India ac Awstralia i gymryd ei lle.

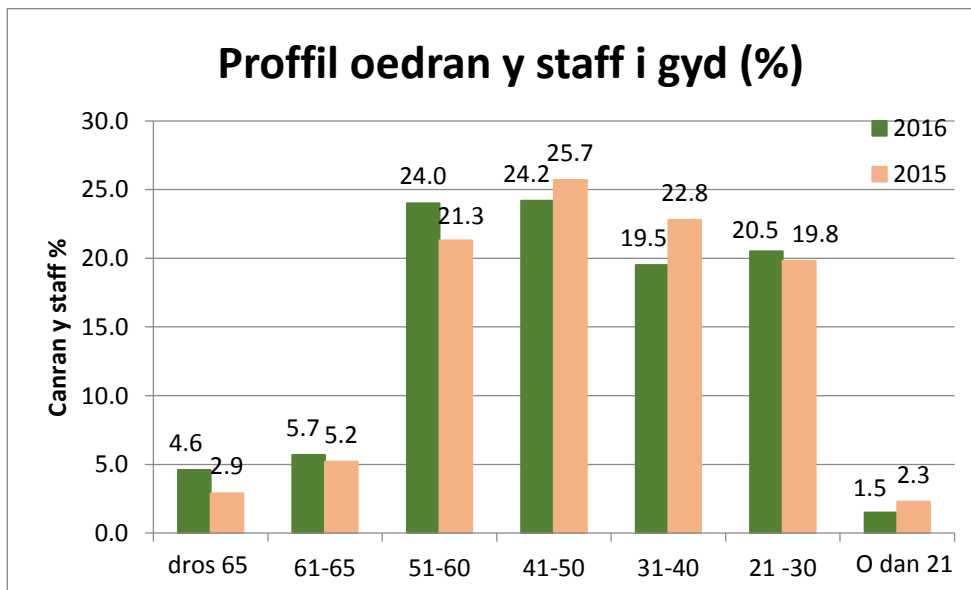


GRAFF B: 7: AD cyfrif pennau 1.8.2016

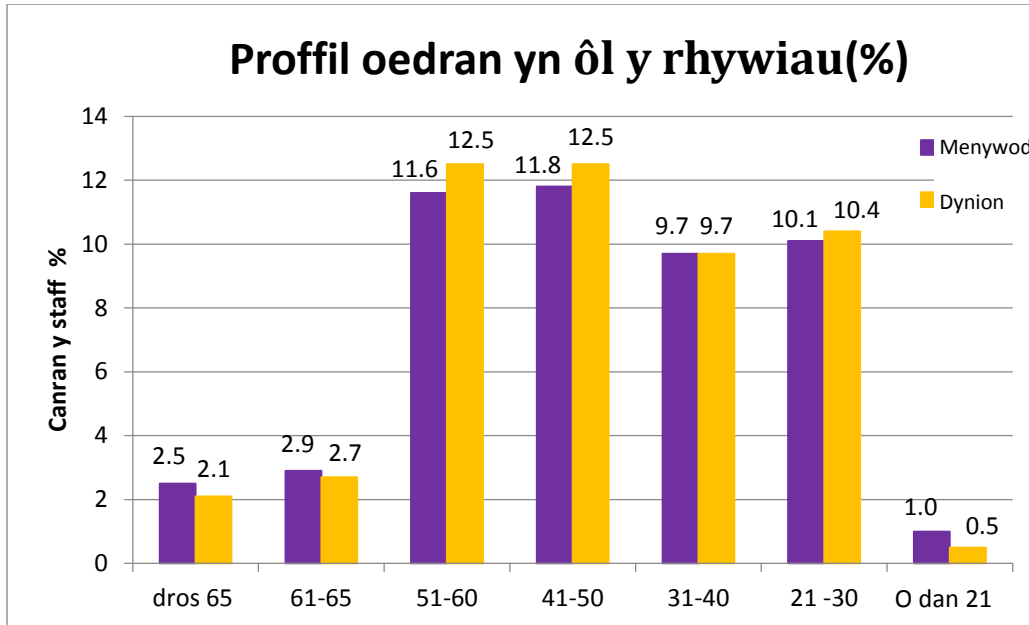
## 6. Oed

Wrth i effaith diffyg oed ymdeol penodol ddod yn amlwg, ynghyd ag unioni oed pensiwn y wladwriaeth ar gyfer dynion a menywod, (a'r ffaith y bydd yr oed hwnnw'n codi'n raddol yn y dyfodol), gallwn ddisgwyl i'r gweithlu ddod yn fwy cyfartal ar draws yr ystod oed cyfan o 21 – 65, ac i'r categorïau yn y ddau ben (sef dan 21 oed a thros 65 oed) fod yn gymharol fach.

Nid yw'r proffil yn ôl y rhywiau ar gyfer 2016 yn dangos fawr o wahaniaeth rhwng staff sy'n ddynion (porffor) a staff sy'n fenywod (aur), gydag ychydig yn fwy o fenywod na dynion ar draws y grwpiau oedran 21-60, a mwy o ddynion na menywod yn yr ystod oed 60 a mwy, a'r aelodau yn y pen dan 21 oed, yn unol â'r sylwadau uchod.



GRAFF B: 8: AD cyfrif pennau 1.8.2016

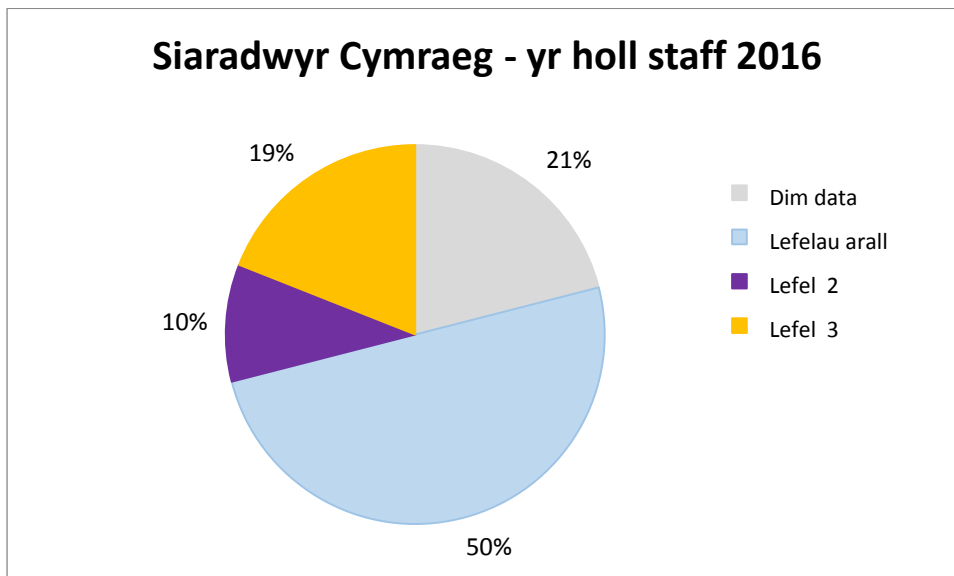


GRAFF B: 9: AD cyfrif pennau 1.8.2016

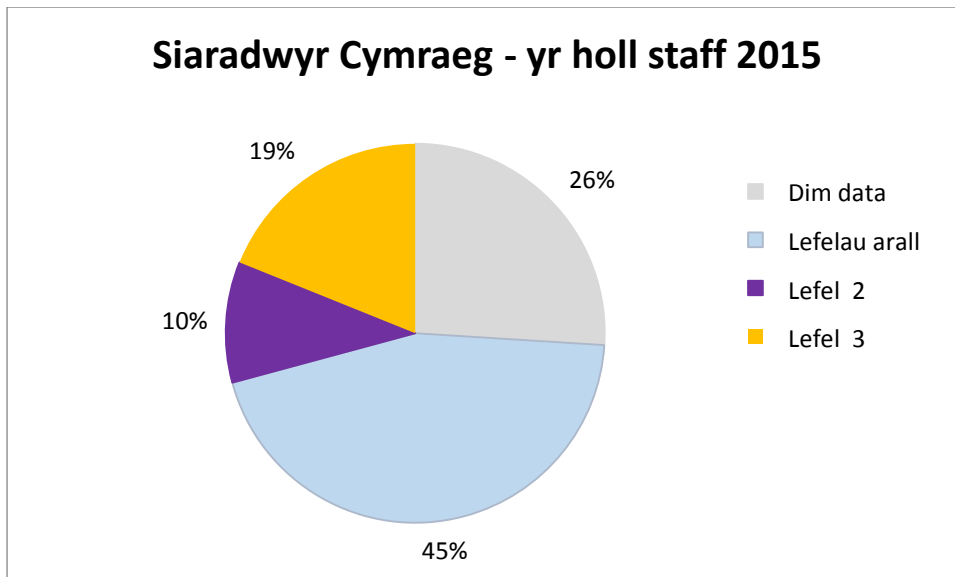
## 7. Y Gymraeg

Cofnodwyd mai 20% o boblogaeth y staff (heb newid ers 2015) oedd nifer y siaradwyr Cymraeg yn y Brifysgol ym mis Mehefin 2016 (safonau iaith Gymraeg lefel 2/3 ac uwch). Fodd bynnag, mae'r niferoedd sy'n datgan lefelau is o fedruswydd (0,1) wedi cynyddu o 5%, sy'n adlewyrchiad o'r cynnydd yn y canolbwyntio ar hyrwyddo'r Gymraeg, gloywi sgiliau a diweddarau data trwy adnoddau hunanwasanaeth AD PoblAberPeople (gostyngodd 'anhysbys' o 26% i 21%).

Mae'r canlynol yn cynrychioli data o'r 'ciplun' o'r holl staff ym mis Mehefin 2016 a 2015, i ddibenion meincnodi'r Gymraeg yn y Sefydliad.



GRAFF B:10 Cyfrif pennau, Canolfan Gwasanaethau'r Gymraeg Mehefin 2016



GRAFF B:11 Cyfrif pennau, Canolfan Gwasanaethau'r Gymraeg Mehefin 2015

Daeth Cynllun Iaith diwygiedig 2014 i rym yn ystod 2014-15, a pharhawyd i ddiweddaru cofnodion y staff. Ar ben hynny, yn 2015-16, cymeradwywyd Safonau'r Iaith Gymraeg ar gyfer pob swydd newydd a hysbysebhir gan Ganolfan Gwasanaethau'r Gymraeg.

#### **8. Nodweddion gwarchoddedig eraill**

Holwyd am gymeradwyaeth pwyllgorau i agor meysydd dewisol Cofnod Staff ar PoblAberPeople yn ystod y flwyddyn. Anfonwyd dau gylch o negeseuon i ddiweddaru cofnodion ac mae ymgyrch bellach (yn ystod pob math o hyfforddiant a thrwy e-bost) ar y gweill ar gyfer 2017. Yn benodol, bydd annog pobl i gwblhau'r adrannau ar Rywioldeb ac Ailbennu Rhywedd yn golygu y bydd Prifysgol Aberystwyth yn gallu deall y demograffeg a deall ei staff yn well.

### **(B) STAFF - Ceisiadau, Gwobrwyo a Chydnabod, Hyfforddiant**

#### **1. Data Ymgeiswyr i 31 Gorffennaf 2016**

Gyda chyflwyno system recriwtio newydd ar lein a'r newid yn yr hinsawdd, mae'r data yr adroddir yn ei gylch yma ar gyfer y cyfnod o 7 mis o 1 Ionawr 2016 i 31 Gorffennaf 2016 (y flwyddyn flaenorol 1/1/15 i 31/12/15 – 12 mis). Bydd hynny'n sicrhau bod data sy'n mynd ymlaen yn yr Adroddiad Blyneddol yn gyd-derfynol a bydd defnyddio canrannau yn caniatáu i'r data gael ei gymharu.

a. Y Rhywiau

Roedd 58% o'r ymgeiswyr llwyddiannus yn y cyfnod hwn yn fenywod a 42% yn ddynion (2015, 55% a 45% yn y drefn honno).

b. Ethnigrwydd

Ceir anhawster wrth gymharu'r data yma; er hynny, o ystyried yr ethnigrwydd a ddatganwyd gan y gweithlu cyfan, mae'r data ar gyfer 2016 yn ymddangos yn gredadwy. Mae'r tabl isod yn crynhoi'r data ar gyfer 2016, 2015 a 2014. Rhaid gwneud mwy o waith ar y system hon i sicrhau bod yr holl data yn cael ei gasglu ar gyfer y cyfnod nesaf.

Pob ymgeisydd	2016 (7 mis)	2015 (12 mis)	2014 (12 mis)
Gwyn (pob dosbarth)	82.8%	70.8%	76.6%
Pobl Dduon neu o Leiafrifoedd Ethnig (pob dosbarth)	8.4%	12.2%	8.1%
Gwrthod / Dim gwybodaeth	8.9%	17.0%	15.3%

c. Anabledd

O'r ymgeiswyr a ddatganodd ddata am 2016, nododd 8% fod ganddynt anabledd ac ni chafwyd datganiad gan 91%. O'r ymgeiswyr a ddatganodd ddata am 2015, nododd 9% fod ganddynt anabledd ac ni chafwyd datganiad gan 91%.

O ran ymgeiswyr llwyddiannus yn 2015, datganodd 9.5% fod ganddynt anabledd (sy'n uwch na'r data ar gyfer yr holl ymgeiswyr). Yn 2015 roedd 11.6% o'r ymgeiswyr llwyddiannus yn ymgeiswyr yn datgan anabledd, mwy na'r ganran gyffredinol a wnaeth ddatganiad.

## 2. Canlyniadau Dyrchafiadau Academaidd 2015 a 2016

2016 oedd pumed flwyddyn y Panel Dyrchafiadau Academaidd. Cafodd y drefn ei hadolygu eto yn gynnar yn 2015 a gweithredwyd y ddau brif argymhelliad (Hyfforddiant i baneli ar Ragfarn Ddiarwybod, a rhoi enghreifftiau o geisiadau da ar gael i'r holl staff). Mae'r tablau isod yn dangos y dyrchafiadau dros gyfnod o 5 mlynedd ar gyfer tri chategori academaidd, a'r cyfraddau ymgeisio a llwyddo ar gyfer 2016 a 2015:

Swydd	Uwch Ddarlithydd		Darllenydd		Athro		Cyfanswm
	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod	Dynion	Menywod	
Rhyw Dyddiad							
2012	11	7	2	1	4	2	27
2013	10	4	9	2	4	1	30
2014	9	12	18	7	7	1	54
2015	6	11	7	5	5	3	37
2016	10	7	6	5	2	2	32

Tabl: Tîm AD Data Dyrchafiadau Academaidd

## Cyfraddau ymgeisio a llwyddo 2016 a 2015

	2016				2015			
	YMGEISIODD		CYFRADD LWYDDO		YMGEISIODD		CYFRADD LWYDDO	
Menywod	23	43%	14	61%	30	40.0%	19	63%
Dynion	30	57%	18	60%	45	60.0%	18	40%
Cyfanswm	53		32	63%	75		37	49%

Tabl: Tîm AD Data Dyrchafiadau Academaidd 2015, 2016

Newidiodd Prifysgol Aberystwyth i drefn bob 2 flynedd ar gyfer Dyrchafiadau Academaidd; ni fydd cylch yn 2017 a chynhelir y cylch nesaf yn 2018 (sef y flwyddyn ar yn ail i'r drefn ddwy flynedd newydd ar gyfer Cynyddrannau Cyflymedig a Phwyntiau Cyfrannu).

### 3. Trefn Cynyddrannau Cyflymedig a Phwyntiau Cyfrannu (CCPC)

Trefn flynyddol oedd y drefn hon a oedd yn galluogi aelodau staff, neu reolwyr ar ran yr aelodau staff, i wneud cais i gael cyflymu cynyddrannau neu bwynt cyfrannu ar sail gallu dangos tystiolaeth o berfformiad rhagorol yn unol â'r meini prawf y cytunwyd arnynt. Mae Prifysgol Aberystwyth bellach wedi newid i drefn bob 2 flynedd; ni chafwyd cylch yn 2016 a chynhelir y cylch nesaf yn 2017 (sef y flwyddyn ar yn ail i'r cylch Dyrchafiadau Academaidd newydd a gynhelir bob dwy flynedd).

#### 2016 Dim cylch

#### 2015

2015 oedd pedwaredd flwyddyn y drefn flynyddol CCPC a derbyniwyd 70 cais unigol (dim un cais gan grwpiau) – lleihad o 7% ers 2014, yn dilyn tueddiad y tair blynedd diwethaf, ac yn adlewyrchu cyfnod parhaus o sefydlogi niferoedd staff.

Cyfarfu'r panel CCPC ddwywaith, 21 a 22 Ionawr 2016 i ystyried ceisiadau 2015. Cafwyd mwy o geisiadau gan ddynion na menywod, sef 52% a 48% yn eu trefn. Ond, 68% oedd graddfa llwyddiant y dynion a'r menywod. Mae hyn fel pe bai'n adlewyrchu meysydd eraill wrth ystyried ymgeiswyr, lle mae graddfeydd llwyddiant menywod yn uwch na graddfeydd ymgeisio, sy'n tystio i ansawdd uchel a cheisiadau ystyriol.

#### Ceisiadau a graddfeydd llwyddiant CCPC

2015	Cyfanswm	Menywod	Dynion
Cyfanswm nifer y ceisiadau gan unigolion	79	38 (48%)	41 (52%)
Dyfarwyd	54	26	28
Ni ddyfarwyd	24	12	12
Gohiriwyd	1	0	1
Graddfa llwyddiant	68%	68%	68%
Ceisiadau gan grwpiau	Dim		

Tabl AD adroddiadau CCPC 2015

#### **4. HYFFORDDIANT**

##### ***Hyfforddiant e-ddysgu Amrywioldeb ar-lein***

Mae Prifysgol Aberystwyth yn darparu hyfforddiant gorfodol i'w holl staff, ac mae'r drefn yn cael ei hesbonio ar y diwrnod cyntaf yn y gwaith yn y sesiynau cynefino. Mae'r adnodd ar-lein hwn yn gyfle i staff:

- ymglyfarwyddo â'r ddeddfwriaeth cydraddoldeb
- meithrin dealltwriaeth o'r materion ehangach sy'n cwmpasu cydraddoldeb ac amrywioldeb
- codi eu hymwybyddiaeth o'u cyfrifoldebau a'u hawliau fel aelodau staff.

Caiff yr hyfforddiant ei ddarparu ar ddull tiwtorial ar-lein. Gellir cyflawni'r tiwtorial mewn un eisteddiad neu ar fwy nag un achlysur fel sy'n gyfleus. Er mwyn cwblhau'r hyfforddiant rhaid cyflawni'r cwis sy'n rhan o'r rhaglen. Cafwyd problemau sylweddol â'r system yn ystod y flwyddyn gyfredol 2015-16. Felly, yn ystod 2016, dechreuwyd paratoi diweddariad i'r system a aeth yn fyw ym mis Tachwedd 2016. Mae'r system yn haws i staff ei defnyddio a gellir cwestiynu'r data er mwyn sicrhau bod yr holl staff wedi derbyn yr hyfforddiant diweddaraf (fesul Athrofa neu Adran). Ar ben hynny, mae hyfforddiant wyneb-yn-wyneb pwrpasol yn cael ei roi ar waith fesul cam yn ystod 2016-17.

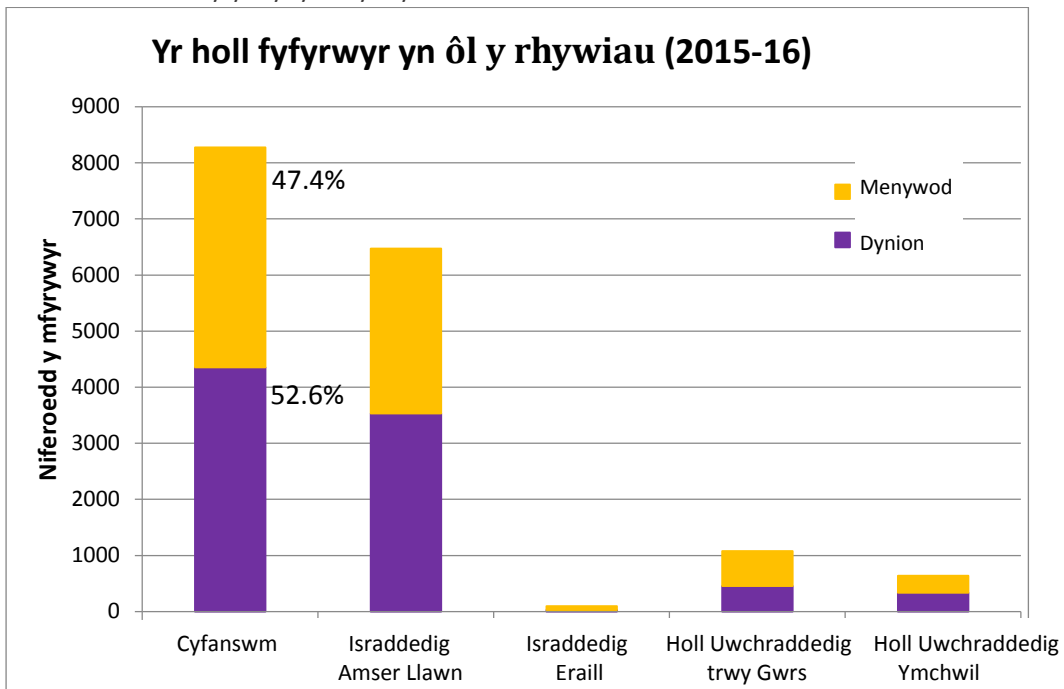


## (C) Data'r Myfyrwyr

### 1. Y Rhywiau

Mae'r lleihad wedi parhau yng nghyfanswm nifer y merched o blith y myfyrwyr ym Mhrifysgol Aberystwyth, yn fwy na'r lleihad o blith y myfyrwyr sy'n ddynion. Oherwydd natur gynyddol y cydbwysedd cyfnewidiol trwy grwpiau'r blynyddoedd, nodwyd yn Adroddiad Blynyddol y llynedd na fyddai'r cydbwysedd 50:50 bryd hynny yn cael ei gynnal yn y dyfodol. Mae'r crynodeb o ystadegau 2015-16 yn dangos hyn yn glir.

Graff C: 1 Yr holl fyfyrwyr yn ôl y rhywiau



- Mae cylch 2015-16 a 2016-17 UCAS yn dangos gwelliant o ran ceisiadau gan ferched (gweler adran D isod), ond mae angen trosi'r rhain yn dderbyniadau bob blwyddyn i ailgyfeirio'r cydbwysedd.
- Mae'r nod o gynnal y cydbwysedd 50:50 rhwng dynion a menywod yn rhan o Gynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020, ond mesur bras yw hwn a bydd angen comisiynu rhagor o waith i edrych ar y data o fewn y meysydd pwnc, y prif raglenni gradd, yr Adrannau a'r Athroffeydd. Adroddir ynghylch hyn yn yr adroddiad blynyddol nesaf, a chyn hynny yn fewnol os bydd y wybodaeth ar gael.
- O 2016-17, bydd y data am gadw myfyrwyr ac am y nifer sy'n rhoi'r gorau i astudio hefyd yn cael ei fonitro i asesu unrhyw wahaniaethau, ac i geisio gwella llwyddiant myfyrwyr a'r amgylchedd astudio yn y Brifysgol i'r holl fyfyrwyr. Lle bo hynny'n bosibl, ac yn briodol, edrychir ar hynny hefyd ar draws meysydd pwnc, y prif raglenni gradd, yr Adrannau a'r Athroffeydd.
- Anneuaidd : dyma'r flwyddyn olaf lle bydd gennym M / D yn unig ar ein cofnodion myfyrwyr a bydd angen gwneud gwaith i ddadansoddi'r gwahaniaethau rhwng Cofnodion Myfyrwyr mewn perthynas â'r Rhywiau yn hytrach na rhywiau cyfreithiol 'Astra'.

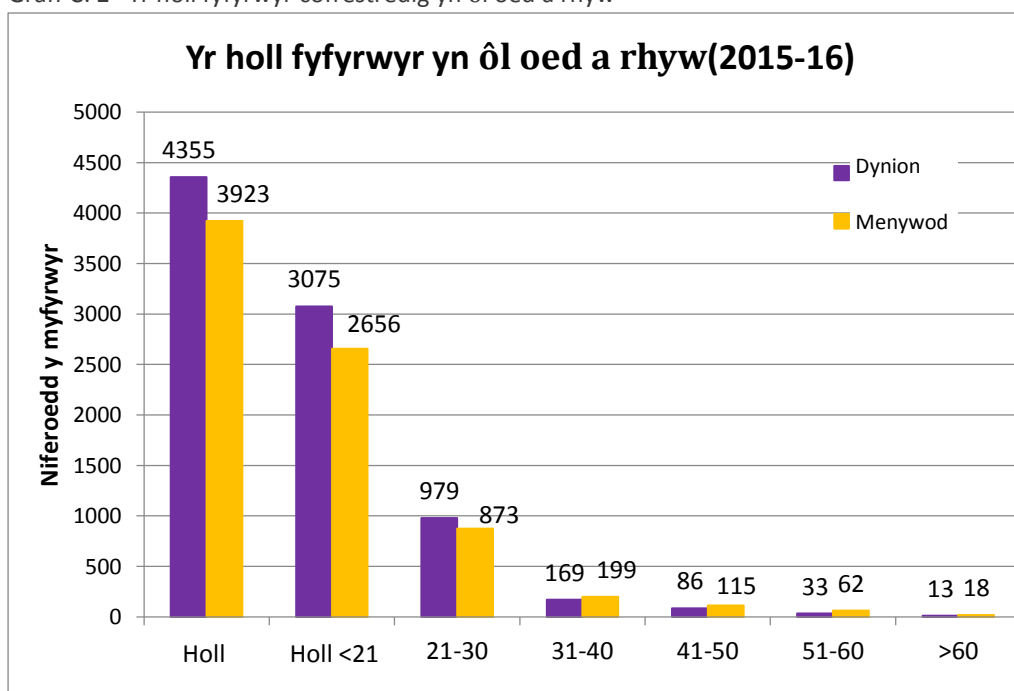
## 2. Oed

Nid oes gwahaniaeth yn y bwlch rhwng y rhywiau ar gyfer yr holl fyfyrwyr yn ôl Oed ar Fynediad, hyd at 30 oed. Dros 30 oed, mae'r rhaniad rhwng y rhywiau yn troi i'r gwrthwyneb, ond niferoedd bychain iawn yw'r rhain o'u cymharu â'r brif garfan o fyfyrwyr Dan 21 oed (sy'n cynrychioli 60% o'r holl fyfyrwyr).

Gan fod y prif dderbyniadau o fyfyrwyr i Brifysgol Aberystwyth yn dod trwy'r llwybrau 'traddodiadol', yn syth o'r ysgol neu'r coleg, dyma'r ardal y bydd yn rhaid inni neilltuo adnoddau iddi yn ystod y flwyddyn sydd i ddod er mwyn deall ac unioni'r nifer o fyfyrwyr sy'n fenywod sy'n cofrestru yn Aberystwyth.

Mae'r lleihad yn nifer y myfyrwyr dros 30 oed yn parhau. Mae hynny'n adlewyrchu'r diffyg cyfleoedd i astudio'n rhan-amser, poblogaeth leol isel ar gyfer 'teithio o gartref', yr hinsawdd ariannol cyffredinol a chyfeiriad gwleidyddol, a lleihad cyffredinol yn y sector Addysg Uwch yn y myfyrwyr hŷn / rhan-amser yng Nghymru. Mae'r lleihad yn y grwpiau oed hŷn yn gwaethygu'r anghydbwysedd rhwng y dynion a'r menywod ymhellach.

Graff C: 2 Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl oed a rhyw

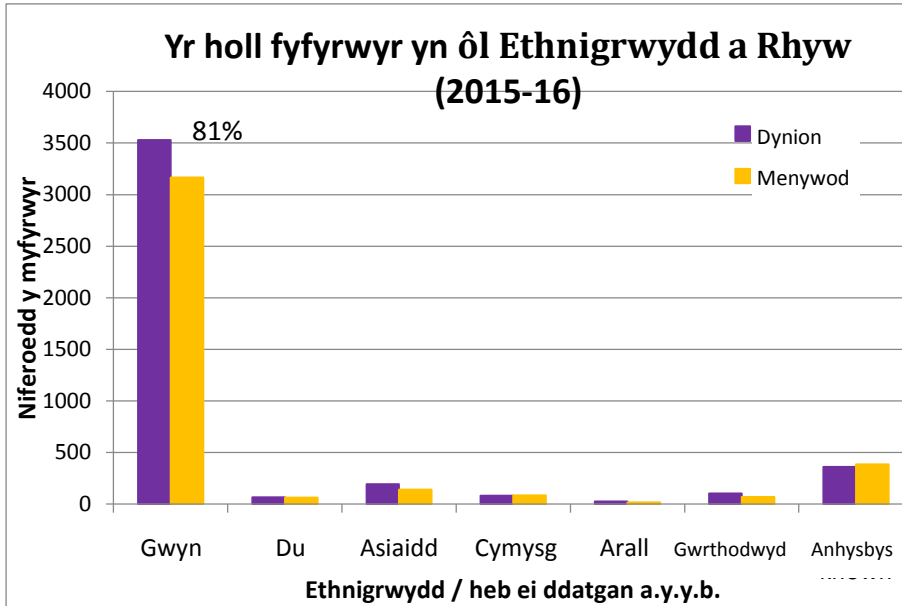


## 3. Ethnigrwydd

- Trafodwyd meincnodi ar gyfer Prifysgol Aberystwyth gyda'r Uned Her Cydraddoldeb / grŵp Siarter Hil a bydd y data hwnnw yn cael ei ddadansoddi yn ystod y flwyddyn. Y modelau meincnodi sy'n cael eu hystyried yw (i) yn erbyn y DU neu Gymru fel sector, (ii) ein prif gystadleuwyr, (iii) Prifysgolion gwledig tebyg, a / neu (iv) ddemograffeg ein prif ardaloedd / rhanbarthau recriwtio.
- Mae canran y myfyrwyr sy'n datgan eu bod yn 'Wyn' (sy'n cynnwys yr holl is-gategorïau) yn parhau'n uchel yn 81%, a 11% pellach naill ai'n gwrthod rhoi'r wybodaeth neu'n anhysbys / yn wag. Mae hynny'n rhoi canran o 8% ar gyfer y rheiny sy'n datgan eu bod yn perthyn i grwpiau Duon a Lleiafrifoedd Ethnig.

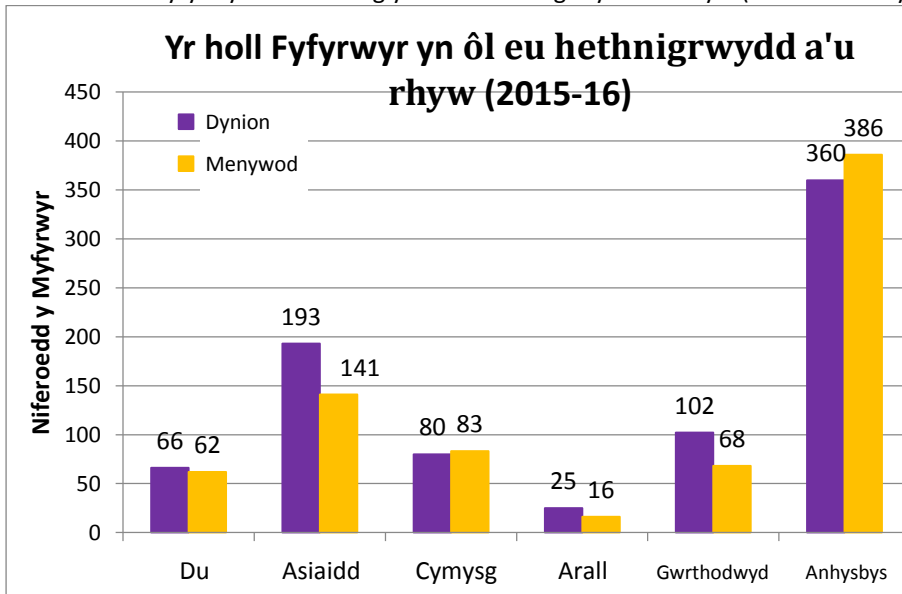
- O ran y rhywiau, yn gysylltiedig ag ethnigrwydd, ceir bwlch llai rhwng Dynion a Menywod yn y grwpiau Duon a'r gwrthwyneb i hynny mewn grwpiau Cymysg (na'r cyfartaledd ar gyfer Prifysgol Aberystwyth), ond mae'r niferoedd yn ystadegol yn fach iawn. Hefyd, mae'r rheiny sy'n datgan cofnod 'anhysbys' neu 'gofnod gwag' yn dangos nifer uwch o fenywod nag o ddynion, o'u cymharu â phoblogaeth gyffredinol Prifysgol Aberystwyth.

Graff C: 3.1 Yr holl fyfyrwyr cofrestredig yn ôl eu Hethnigrwydd a'u Rhyw



- Yn achos Israddedigion, mae'r rhai sy'n eu datgan eu hunain yn 'Wyn' (sy'n cynnwys yr holl is-gategoriâu) wedi bod yn eithaf cyson, 80% ac 81% yn 2014/15 a 2015/16. A ninnau wedi cynnal y ganran, byddwn yn parhau i weithio tuag at wella cymysgedd ethnig poblogaeth ein myfyrwyr dros 2016-17, ac wedi hynny. Ystyriwyd hyn wrth baratoi Cynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020 a bydd hyfforddiant (staff a myfyrwyr) yn codi ymwybyddiaeth o broblemau yn y prosesau denu, cyfweld a chofrestru. Yn unol â nodau ac amcanion 2016-2020, adroddir ar waith pellach wrth edrych ar ddata Athrofeydd ac Adrannau ar gyfer meincnodi yn y flwyddyn ddilynol.

Graff C: 3.2 Myfyrwyr cofrestredig yn ôl eu hethnigrwydd a'u rhyw (Ac eithrio Gwyn) (niferoedd)



- Bydd y data cymharol am gadw myfyrwyr ac am y nifer o fyfyrwyr sy'n rhoi'r gorau i astudio ymhob un o'r grwpiau yn cael ei gloriannu yn y cyfnod sydd i ddod, er mwyn cael gwybodaeth am brofiadau'r gwahanol grwpiau ethnig. Ynghyd â dosbarthiadau graddau, lle bo hynn'n bosibl ac yn ystyrlon.

#### 4. Anabledd fesul math a lefel

- Roedd cyfanswm niferoedd y myfyrwyr 'heb anabledd hysbys' yn 2015-16 yn 86% o boblogaeth y myfyrwyr (adnabuwyd bod 45% ohonynt yn ddynion a 41% ohonynt yn fenywod).

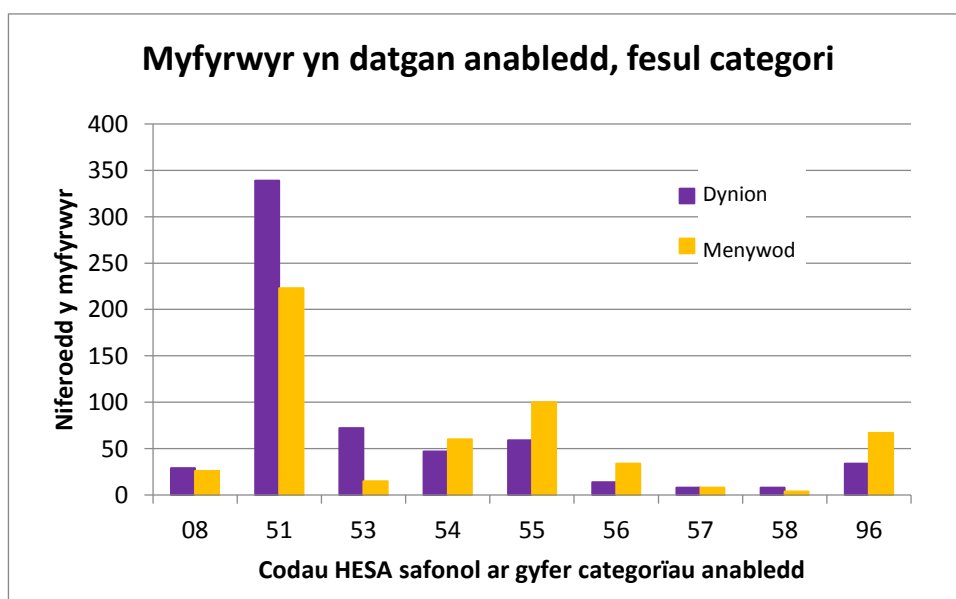
- O edrych ar y rhaniad yn y rhywiau ar gyfer y rheiny sydd wedi datgan anabledd,

Yr holl fyfyrwyr	13.9% o'r holl fyfyrwyr
Menywod	14.0% o fyfyrwyr sy'n fenywod
Dynion	13.7% o fyfyrwyr sy'n ddynion

- Mae'r disgrifiyddion safonol ar gyfer categorïau Anabledd yn cael eu dangos isod:

Cod	Disgrifiad
00	Dim anabledd hysbys
08	Dau nam neu ragor a/neu gyflwr meddygol sy'n achosi anabledd
51	Anhawster dysgu penodol megis dyslecsia, dyspracsia neu Anhwylder Diffyg Canolbwyntio a/neu Gorfywiogrwydd
52	Anabledd dysgu cyffredinol (megis syndrom Down)
53	Nam cymdeithasol / cyfathrebu megis syndrom Asperger / anhwylder arall ar y sbectwm awtistig
54	Salwch neu gyflwr iechyd hirdymor megis canser, HIV, diabetes, clefyd cronig y galon, neu epilepsi
55	Cyflwr iechyd meddwl, megis iselder, sgitsoffrenia neu anhwylder gorbryder
56	Nam corfforol neu broblemau symudedd, megis anhawster wrth ddefnyddio breichiau neu ddefnyddio cadair olwyn neu ffyn a baglau
57	Byddar neu nam difrifol ar y clyw
58	Dall neu nam difrifol ar y golwg na ellir ei gywiro trwy wisgo sbectol
96	Anabledd, nam neu gyflwr meddygol nad yw'n cael ei restru'n uchod

Graff C: 4 Myfyrwyr ag anabledd, fesul categori 2015-16



- Ceir gwahaniaeth trawiadol rhwng myfyrwyr gwrywaidd a benywaidd sy'n datgan Anhawster Dysgu Difrifol (dyslecsia, a.y.y.b.) – categori 51, gyda rhyw 50% yn fwy o ddynion na menywod yn y categori hwn.
- Ar gyfer y rhai sy'n datgan cyflwr lechyd Meddwl (categori 55), mae'r gwrthwyneb yn wir yn y rhaniad rhwng y rhywiau, ond mae'r niferoedd sy'n datgan cyflwr lechyd Meddwl yn isel iawn, sef 1.9% o'r holl fyfyrwyr. Mae hynny ynddo'i hun yn fater o bwys, gan fod y niferoedd sy'n wynebu problemau lechyd Meddwl yn uwch yn ôl Undeb y Myfyrwyr a Gwasanaethau Cymorth i Fyfyrwyr, ond heb eu datgelu. 2.5% yw cyfradd y menywod sy'n datgelu cyflwr lechyd Meddwl, ac 1.4% yw'r gyfradd o ddynion sy'n datgelu cyflwr lechyd Meddwl.
- Yn ystod y flwyddyn gyfredol, yn unol ag Adroddiad Blynyddol 2016-2020, bydd gwaith i ddadansoddi'r data am gadw myfyrwyr ac am y nifer o fyfyrwyr sy'n rhoi'r gorau i astudio yn cael ei gloriannu o ran anabledd; felly hefyd y data ar anabledd ac ethnigrwydd.

## (D) Data am Ymgeiswyr (cylich ceisiadau 31 Rhagfyr 2015 – 30 Tachwedd 2016)

### 1. HOLL

Data UCAS am y 6 blynedd flaenorol

Cyfanswm Ceisiadau ar gyfer Prif Gynlluniau						
Blwyddyn	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Cyfartaledd Prif Brifysgolion	20295	18884	19476	20380	20937	21248
Cyfartaledd Prif Brifysgolion Ymchwil a Phrif Gystadleuwyr PA	25980	24510	25851	27136	28302	28996
A40 Prifysgol Aberystwyth	12475	10770	9785	8425	8315	8950

Tabl D: 1 ffynhonnell: Adroddiad Recriwtio Cynllunio

Cafwyd cwmp cyson mewn ceisiadau ers 2011, gyda gwelliant bach yng nghylch 2016. Dylid darllen y tabl (uchod D:1) ar y cyd â'r tabl Derbyniadau ar gyfer yr un cyfnod (below D:2). Mae nifer y derbyniadau (trosiadau) wedi cwmpo yn yr un cyfnod, ac mae hynny ar y cyd â llai o geisiadau yn gyfuniad anodd.

Cyfanswm Derbyniadau ar gyfer Prif Gynlluniau						
Blwyddyn	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Cyfartaledd Prif Brifysgolion	2905	2689	2867	2973	3113	3154
Cyfartaledd Prif Brifysgolion Ymchwil a Phrif Gystadleuwyr PA	3449	3308	3615	3724	3940	4015
A40 Prifysgol Aberystwyth	3090	2315	2170	1910	1820	1870

Tabl D: 2 ffynhonnell: Adroddiad Recriwtio Cynllunio

## 2. RHYWIAU

Yn Aberystwyth, mae nifer y ceisiadau gan ddynion ers 2011 wedi gostwng yn gyson bob blwyddyn, ond mae nifer y ceisiadau gan fenywod wedi cynyddu, er bod y duedd hon wedi ei gwyrddroi ryw ychydig yn 2016 (uwch yn 2014 a 2015). Yn genedlaethol, fodd bynnag, mae niferoedd y ceisiadau gan ddynion a menywod yn parhau i gynyddu bob blwyddyn, yn enwedig niferoedd y ceisiadau gan fenywod.

- Roedd yr adroddiad blynyddol blaenorol yn tynnu sylw at yr angen i gynyddu nifer y trosiadau ymhlith ymgeiswyr sy'n fenywod i fyfyrwyr sy'n cofrestru, a fu'n is dros nifer o flynyddoedd, ac yn groes i dueddiad y DU.

Tabl D:2 Cyfradd trosi Ymgeiswyr yn Dderbyniadau

Rhyw	2013	2014	2015	2016
Menywod	20.4%	21.6%	21.9%	23.7%
Dynion	24.6%	26.0%	25.2%	24.5%

- Mae Prifysgol Aberystwyth wedi gweithio'n ddygn i gynnal y nifer o fenywod sy'n gwneud cais, ac wedi gweld cynnydd bach yn y ganran sy'n trosi o wneud cais i gofrestru. Bydd hynny'n creu oedi ar gyfer corff y myfyrwyr yn ei grynswyth fodd bynnag, ac mae angen gwneud mwy o waith i gynnal y tueddiad bychan ar i fyny, i adlewyrchu darlun Sefydliadau Addysg Uwch y Deyrnas Unedig yn well.
- Fodd bynnag, am y tro cyntaf mewn 10 mlynedd mae nifer y ceisiadau gan fyfyrwyr sy'n fenywod yn y flwyddyn gyfredol yn uwch na myfyrwyr sy'n ddynion, ac wrth barhau i weithio gallwn gynnal rhaniad mwy hafal rhwng y rhywiau. Mae'r rhesymau dros hyn yn rhannol oherwydd y lleihad parhaus yn nifer y dynion sy'n ymgeisio yn y DU yn gyffredinol, a'r adlam bychan yn nifer y menywod sy'n gwneud cais ac yn derbyn.

## 3. ETHNIGRWYDD

- Mae'r darlun o'r DU yn dangos canran gynyddol o geisiadau o blith myfyrwyr Duon a Lleiafrifoedd Ethnig; mae'r ganran yn eithaf cyson yn ystod y 10 mlynedd ddiwethaf, ac yn rhyw 27% ar hyn o bryd.
- Mae canran Sefydliadau Addysg Uwch y DU wedi cynyddu o ryw 7% yn y cyfnod hwn, tra bo Aberystwyth wedi cynyddu o ryw 2%.
- Mae'r tueddiadau o ran cyfraddau trosi ceisiadau yn dderbyniadau yn afreolus oherwydd y niferoedd bychain, er bod cyfraddau trosi Aberystwyth yn uwch na Sefydliadau Addysg Uwch eraill y DU ar y cyfan.
- Mae'r cyfraddau trosi 'gwell na'r cyfartaledd' yn egluro'r ganran uchel o fyfyrwyr Duon a Lleiafrifoedd Ethnig yng nghorff y myfyrwyr nag yn y ceisiadau, ond mae'n isel iawn yn gyffredinol.
- Cafodd gwaith helaeth ei wneud yn 2015-16 a 2016-17 i gywiro hyn a rhaid i'r gwaith barhau, gan fod hwn yn faes y gellid gweld twf yn niferoedd y myfyrwyr yn dod ohono.

#### **4. Nodweddion gwarchoddedig eraill a manylion y data**

Yn unol â Chynllun Cydraddoldeb Strategol 2016-2020, mae angen gwneud mwy o waith i osod llinell sylfaen y data ar draws nodweddion gwarchoddedig eraill, megis rhywioldeb, crefydd a chred. Bydd tudalennau Data Cydraddoldeb dewisol ar gyfer cofnodion Myfyrwyr ar gael yn y flwyddyn sydd i ddod a bwriedir trefnu cynllun cyfathrebu i annog mwy o fyfyrwyr i gwblhau'r rhain, yn cynnwys natur gyfrinachol cofnodion.

Yn ystod y flwyddyn sydd i ddod, byddwn hefyd yn edrych yn fwy manwl ar ddata Athrofeydd a / neu Adrannau, lle bo hynny'n bosibl ac yn briodol, i ddeall mwy am ddemograffeg myfyrwyr mewn gwahanol feysydd pwnc.